

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม*

DEVELOPMENT OF BUDDHIST HUMAN PROPHECY

พระมหาวิเศษ กนตธมโม (มั่งคั่ง)¹, วาริญา ม่วงเกลี้ยง² และ พงศวิญญู ศรีประวัตติ³

Phramahawiset Kantadhomma (Mangkhang)¹, Wareeya Muangkliang²

and Phongsawit Sriprawat³

¹⁻³มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

¹⁻³Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author's Email: mahawiset08@gmail.com

วันที่รับบทความ : 8 กุมภาพันธ์ 2568; วันแก้ไขบทความ 12 กุมภาพันธ์ 2568; วันตอบรับบทความ : 13 กุมภาพันธ์ 2568

Received 8 February 2025; Revised 12 February 2025; Accepted 13 February 2025

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้เป็นการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่เป็นการพัฒนาองค์กรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยพัฒนาองค์กรให้สามารถมีความก้าวหน้าได้โดยใช้บุคลากรในการทำงานให้สามารถสำเร็จตามเป้าหมายได้ หรือเพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพได้อย่างเหมาะสม ซึ่งผู้เขียนได้นำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ โดยในใช้หลักพุทธ 5 เพื่อเป็นหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทำให้เกิด “การพัฒนาความรู้อย่างมีหลักการ เพื่อพัฒนางานโดยวิเคราะห์ประเด็นสำคัญ แล้วนำไปรังสรรค์วาจาให้น่าติดตาม จะทำให้พัฒนาความผิดพลาดด้วยเหตุผล และพัฒนาบุคคลด้วยหลักปัญญา” เป็นการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางไปสู่การฝึกฝนพัฒนาตนเองให้อยู่ในองค์กรอย่างมีคุณภาพ

Citation:



* พระมหาวิเศษ กนตธมโม (มั่งคั่ง), วาริญา ม่วงเกลี้ยง และ พงศวิญญู ศรีประวัตติ. (2568) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาลังคม, 3(1), 106-119.

Phramahawiset Kantadhomma (Mangkhang), Wareeya Muangkliang and Phongsawit Sriprawat. (2025).

Development Of Buddhist Human Prophecy. Journal of Interdisciplinary Social Development,

3(1), 106-119.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

คำสำคัญ : การพัฒนา, ทรัพยากรมนุษย์, หลักพุทธธรรม, พหุสูตร 5

Abstracts

This academic article is an education. Human resource development according to Buddhist principles the study identifies that most human resource development is organizational development to drive the organization to be more efficient. Because human resources are an important part of helping to develop an organization to be able to progress by using personnel to be able to achieve goals or for the organization to develop into a professional level appropriately. The author has applied the Buddhist principles in using the 5 principles of plurality as the principle of human resource development, which leads to "principled knowledge development, to develop work by analyzing important issues, and then to create words that are interesting to follow, to develop mistakes with reason, and to develop individuals with wisdom".

Keywords: Development, Human Resources, Buddhist Principles, Polyalogical 5

บทนำ

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่เป็นการพัฒนาองค์กรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยพัฒนาองค์กรให้สามารถมีความก้าวหน้าได้โดยใช้บุคลากรในการทำงานให้สามารถสำเร็จตามเป้าหมายได้ หรือเพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีส่วนช่วยให้เกิดการพัฒนานี้ เพราะหากผู้บริหารองค์กรไม่ให้ความสำคัญกับบุคลากรบุคคลของตน ก็อาจจะทำให้หน่วยงานหรือองค์กรที่มีพนักงานเป็นจำนวนมากไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะไม่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานนั้นไร้ประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารนั้นเป็นบุคคลที่จะเข้าไปพัฒนา หรือบริหารจัดการให้บุคลากรนั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้เขียนมีแนวคิดว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้าไปบูรณาการร่วมด้วยซึ่งทำให้บุคลากรนั้นอาจมีสติ สมาธิในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้ หรือมีแนวคิดในการปฏิบัติงานอยู่

ในระดับประสิทธิภาพสูงตามการปลูกฝังด้วยหลักธรรม หรือแนวทางการปฏิบัติงานทางพระพุทธศาสนาโดยใช้พระสูตรมาบูรณาการ ได้ดังนี้

ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างไร

สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน หรือองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถเพื่อจะทำงานภายในองค์กร หรือหน่วยงานนั้นได้ ซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้ บุคลากรเพิ่มความรู้ และทักษะ มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ(บริษัท พีวชั่น โซลูชั่น จำกัด, 2564) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การพัฒนาทักษะ การพัฒนาความรู้ การพัฒนาความสามารถ การพัฒนาบุคลิกภาพ และการพัฒนาทัศนคติ(บริษัท เอฟ ดี ไอ กรุ๊ป, 2566) ซึ่งส่วนใหญ่แล้วการพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างองค์กรให้มีความเข้มแข็งพร้อมกับการทำงาน โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำเป็นต้องมีการพัฒนาในทุก ๆ ด้านของกระบวนการทำงานในบริษัท หรือองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรของตนเองมีความรู้ ความสามารถ มีการปฏิบัติงาน หรือมีทัศนคติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันขององค์กร อาจจะเป็นการหล่อหลอมให้บุคลากรของตนเองนั้นเป็นผู้ที่มีคุณภาพ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรของตน ทั้งความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่ ซึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมียุคประกอบที่สำคัญ 4 อย่าง คือ การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กร และการบริหารผลการปฏิบัติงาน(เอกสิทธิ์ สนามทอง, 2562) โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นที่จะต้องมีการบริหารอย่างรอบด้าน เพื่อเป็นการสร้างความมั่นคงขององค์กรนั้น ๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตามการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพื่อเป็นการปลูกฝังทัศนคติที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งล้วนแล้วแต่มีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งต่อผู้บริหารขององค์กร บุคลากรภายในองค์กร โดยสิ่งเหล่านี้มีการเชื่อมโยงกันแบบที่มองเป็นเครือข่ายที่เป็นไปอย่างสัมพันธ์กัน ทั้งทางตรง และทางอ้อม

ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรเพราะหากไม่มีทรัพยากรมนุษย์แล้วกระบวนการทำงาน หรือการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จก็อาจไร้ผล เพราะไม่ทรัพยากรบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ทรัพยากรมนุษย์นั้นจะเข้ามา มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานภายในองค์กร เพื่อเป็นผู้ที่ขับเคลื่อนองค์กรนั้นให้ประสบ

ความสำเร็จ และองค์กรจะสามารถมีความมั่นคงได้ เพราะทรัพยากรมนุษย์นี้ช่วยกันผลักดันให้ดียิ่งขึ้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นควรมีลักษณะที่ผู้บริหารองค์กรเป็นผู้กำหนด หรือมีผู้ควบคุมดูแลในการทำให้บุคลากรที่เป็นทรัพยากรมนุษย์นั้นมีการปฏิบัติงานให้เป็นไปในรูปแบบเดียวกัน ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นบุคลากรที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องมีการควบคุมดูแลองค์กร รวมทั้งบุคลากรทั้งองค์กรให้ได้รับการอบรม การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งรวมไปถึงการปลูกฝังทัศนคติที่ดีในองค์กรเหล่านี้ด้วย โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ควรมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ควรให้พนักงานภายในองค์กรได้พัฒนาฝีมือ
2. ควรมีการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ภายในองค์กร
3. ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
4. ควรมีการวัดผลพนักงานประเมินประสิทธิภาพการทำงาน(บริษัท ฮิวแมนซอฟท์ จำกัด, 2565) ซึ่งพนักงานหรือบุคลากรจำเป็นต้องได้รับสิ่งเหล่านี้จากองค์กร เพราะลักษณะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรนั้น ควรมีลักษณะหรือควรมีทักษะต่าง ๆ คือ

1. มีทักษะในด้านความคิดสร้างสรรค์
2. มีทักษะในการสื่อสาร
3. มีทักษะภาษาต่างประเทศ
4. มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
5. มีทักษะทางสังคม
6. มีทักษะอาชีพ
7. มีทักษะทางอารมณ์ และ
8. มีทักษะการจัดการที่ดี (ธีรวิ ทองเจือ และปรีดี ทুমเมฆ, 2560) โดยลักษณะของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่ดีในส่วนต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านของทักษะการทำงานในองค์กรนั้นล้วนเป็นส่วนสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องเข้าไปดูแล และคอยกำกับให้เป็นไปตามระเบียบต่าง ๆ ของฝ่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งแต่เดิมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจำเป็นต้องมีการพัฒนาในทุก ๆ มิติของทรัพยากรมนุษย์ทั้งการให้ค่าตอบแทน การให้สวัสดิการ การควบคุมวันเวลาในการทำงาน เพราะว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ที่ทำให้องค์กรหรือหน่วยงานนั้นขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายได้ จำเป็นที่จะต้องดูแลเป็นพิเศษ โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีขอบเขตการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 เรื่องด้วยกัน (สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร, 2545) ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Tranning) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งเป็นการเรียนรู้เพื่อเสริมทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

มากยิ่งขึ้นโดยในการเรียนรู้นี้ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องให้ความร่วมมือในกิจกรรมการอบรมนี้ เพราะเป็นกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ต่อองค์กร

2. การศึกษา (Education) เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรงเพราะการศึกษา เป็นการพัฒนาความรู้เพื่อเป็นการนำความรู้มาพัฒนาองค์กรให้สามารถนำมาสู่ความสำเร็จ ขององค์กร เพราะการให้การส่งเสริมการศึกษาถือเป็นการสร้างสรรค์ให้บุคลากรนั้นได้ศึกษา พัฒนาความรู้เพื่อที่จะได้นำมาปรับใช้ได้ภายในองค์กร โดยเฉพาะองค์กรที่เป็นหน่วยงาน ทางภาครัฐที่จะมีการให้โอกาสกับบุคลากรในเรื่องการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ เพราะว่าเมื่อบุคลากร คนนั้นสำเร็จการศึกษาแล้ว องค์กรก็จะได้มีผู้มาพัฒนาองค์กร หรือขับเคลื่อนองค์กรให้มีความเจริญยิ่งขึ้น

3. การพัฒนา (Development) เป็นการขับเคลื่อนองค์กรให้มีความมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะการพัฒนาเป็นการบ่งบอกถึงการทำให้มีความเจริญ โดยเฉพาะองค์กรที่มีบุคลากรเป็น จำนวนมาก จำเป็นที่จะต้องช่วยกันในการพัฒนาองค์กรเพื่อให้องค์กรนี้เป็นองค์กรที่มีความ มั่นคง เพราะถ้าองค์กรมีความมั่นคง บุคลากรภายในองค์กรก็จะมี ความมั่นคงมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็นจะต้องคอยกำกับดูแล และมีการพัฒนา ให้บุคลากร และองค์กรนี้มีการพัฒนาให้ขึ้นไปในทางที่ดีขึ้นควบคู่กัน อย่างเหมาะสม

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นพัฒนาทรัพยากรที่เป็นบุคลากรขององค์กรให้มีความ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีแผนในการพัฒนา บุคลากรให้ได้รับการฝึกอบรม การศึกษา แล้วนำความรู้ที่นำมาพัฒนาองค์กรเพื่อให้องค์กรนั้น เกิดความมั่นคง มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเพื่อเป็นการต่อยอดให้องค์กรนั้นมีการพัฒนา เพิ่มมากขึ้นในทุก ๆ มิติที่จะสามารถทำได้ โดยใช้บุคลากรขององค์กรเป็นผู้ขับเคลื่อนให้ขึ้นไป ในทิศทางที่ดี

หลักพุทธธรรม

สำหรับการศึกษาในหลักของพุทธธรรม ซึ่งเป็นหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนานั้น ผู้เขียนได้ศึกษาหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพหรือแนวทางในการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นการสร้างสรรค์ต่าง ๆ ผ่านการพิจารณาในทางพระพุทธศาสนา โดยใช้หลักพุทธมิมองค์ 5 ซึ่งหมายถึง ผู้ที่ได้เรียนรู้มาก หรือได้รับการศึกษามากพอสมควร มี 5 ประการ คือ

1. พหุสสุตา คือ ผู้ฟังมาก 2. ธตา คือ จำได้ หรือจดจำสาระสำคัญได้แม่นยำ 3. วจสา ปริจิตา คือ คล่องปาก หรือผู้ที่มีความชัดเจน 4. มนसानุเปกขิตา คือ ใส่ใจนึกคิดพิจารณาจนจำได้ 5. ทิฏฐิยา สปุฏฐิวิธา คือ เป็นผู้มีความเข้าใจลึกซึ้ง ทั้งในแง่ของเหตุและผล (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2566) โดยในหลักพหุสสุตทั้ง 5 ประการนี้ เป็นแนวทางในการขัดเกลาให้บุคคลนั้นเป็นผู้ที่สามารถจะพัฒนาตนเองได้ โดยเฉพาะการปฏิบัติตามหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา เพื่อเป็นการเชื่อมโยงการพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม โดยเฉพาะในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 คือ พหุสสุตา เป็นผู้ที่ฟังมาก เรียนมาก ท่องมาก รวบรวมข้อมูลได้มาก (เทศบาลเมืองทุ่งสง, 2560) โดยเป็นการศึกษาจากผู้รู้ หรือครู อาจารย์ผู้ที่มีประสิทธิภาพ วิชาในการส่งเสริมในด้านความรู้ เพราะการศึกษาหาความรู้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอีกด้านหนึ่งของชีวิต เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าไปในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งในการเป็นผู้ที่ใฝ่ศึกษาล้วนเป็นผู้ที่มีความเจริญในชีวิต โดยในการศึกษานี้จะเป็นการศึกษาจากข้อมูลต่าง ๆ จากครูอาจารย์ จากตำรา หรือในการใฝ่หาความรู้ต่าง ๆ ในขั้นนี้ทุกคนสามารถทำได้ (เสฐียรพงษ์ วรรณปก, 2561) สำหรับการศึกษาค้นคว้านั้นเป็นสิ่งที่ดี ไม่ว่าจะศึกษาในเรื่องใด โดยในสิ่งที่ได้นั้นล้วนเป็นสิ่งสร้างแรงผลักดันให้ผู้ศึกษานั้นได้พบกับสิ่งนั้นอย่างสมความตั้งใจ หรือฝึกฝนตนเองให้ถึงพร้อมด้วยความรู้ ความคิด มีสติปัญญาที่ดี ในการที่จะนำไปใช้แก้ปัญหาในอนาคต

ด้านที่ 2 คือ ธตา เป็นผู้จำได้ หรือจดจำสาระสำคัญได้แม่นยำ โดยในการจดจำสิ่งต่าง ๆ นี้เป็นการจดจำในสิ่งที่มีสาระสำคัญเพื่อให้สามารถนำไปวิเคราะห์ หรือพิจารณาให้เกิดประโยชน์ (ชมรมธรรมธารา, 2555)ซึ่งเป็นผู้ที่มีการจดจำสิ่งต่าง ๆ ไว้ได้อย่างถ่องถ้วน โดยเฉพาะเนื้อหาของหลักธรรม ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของพระพุทธเจ้า ในการจดจำในส่วนเป็นเนื้อหาที่สำคัญนั้น ล้วนทำให้การทำในสิ่งต่าง ๆ เป็นไปอย่างรอบคอบ โดยเฉพาะการทำสิ่งที่อยู่รอบตัวมีการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน มีการกำหนดสิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็นจำต้องทำ ดังนั้นการจดจำในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจึงเป็นส่วนสำคัญของการใช้ชีวิต เพราะในการศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งจำเป็นต้องมีการจับประเด็นเนื้อหาขึ้นเพื่อที่จะได้มีความเข้าใจในประเด็นดังกล่าวนั้น (เสฐียรพงษ์ วรรณปก, 2561) ตามสัญชาตญาณของการเป็นมนุษย์ที่ต้องมีความรู้ การศึกษา มีกระบวนการในการจดจำข้อมูลต่าง ๆ อย่างมีระบบเพื่อช่วยให้การศึกษาในสิ่งต่าง ๆ นั้นเป็นไปอย่างมีความเข้าใจ มีกฎเกณฑ์

ด้านที่ 3 คือ วจสา ปริจิตา เป็นผู้คล่องปาก หรือผู้ที่มีความชัดเจน โดยในการใช้วาจา เพื่อให้เกิดความเข้าใจในหลักของการพูดอยู่เสมอ เพราะการพูดอาจนำไปสู่เนื้อหาที่มีความชัดเจนโดยเกิดจากการอธิบายของเหตุผลนั้น(มีเดียโลบาร์, 2560) ซึ่งในการใช้วาจา นี้ เป็นการใช้วาจาให้เป็นไปในทางที่ดีมีประโยชน์ต่อการตัดสินใจเพื่อช่วยให้งานพัฒนาตนเอง หรือเป็นการสร้างสรรค์ในสิ่งที่ดี โดยเฉพาะการพูดในพื้นที่ชุมชน หรือการพูดในพื้นที่สาธารณะ ซึ่งในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนานี้การพูดในสิ่งที่ดีนั้นเป็นสัมมาวาจา เพราะการสื่อสารเน้นทั้งส่วนของ “สาร” ว่าต้องเป็นสารที่ดี และกระบวนการ “สื่อ” ก็ต้องเป็นกระบวนการที่ดีด้วย ถ้ากระบวนการสื่อดี แต่สารที่สื่อไม่ดี ไม่ถูก ก็กลายเป็นผลเสีย(ไลฟ์สตูดิโอทเนต, 2559) จึงจำเป็นที่จะต้องมีการสื่อที่ดีมีความชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจต่อการสื่อสารนั้นอย่างมีความระมัดระวังที่จะใช้คำพูดที่เหมาะสมเพื่อเป็นการสื่อสารซึ่งกันและกันในทางที่ดีด้วย

ด้านที่ 4 คือ มนसानุเปกขิตา เป็นผู้มีความใส่ใจนึกคิดพิจารณาจนจำได้ โดยเฉพาะการใช้หลักการคิดพิจารณาในสิ่งรอบตัวให้สามารถจดจำในสิ่งต่าง ๆ แล้วนำมาวิเคราะห์ให้เป็นไปในหลักการของการนำไปปฏิบัติธรรม เพื่อเป็นการจรรโลงจิตใจให้อยู่ในเส้นทางแห่งความดี โดยเป็นผู้ที่มีการใฝ่ศึกษาหาความรู้ มีการจดจำแต่สิ่งที่ดีงาม มีการใช้วาจาที่เหมาะสมในการปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ รอบตัว แล้วนำไปวิเคราะห์หรือพิจารณาให้เกิดผลดีกับเพื่อนมนุษย์ โดยมีหลักการพิจารณาในสิ่งนั้น ๆ ตามการใช้วิธีสร้างภาพในจินตนาการจนกระทั่งมองเห็นว่าข้อความนั้น ๆ หรือสิ่งนั้นทำให้เกิดการตัดสินใจ(เสฐียรพงษ์ วรรณปก, 2561) ซึ่งการจัดการ ในเรื่องของพิจารณาจำต้องให้หลักการจดจำเพื่อให้สามารถนำไปคิด วิเคราะห์ แล้วนำมาตัดสินใจให้เกิดบรรทัดฐานของการกำหนดสิ่งต่าง ๆ โดยไม่ใช้การตัดสินใจใด ๆ ง่าย เพราะอาจทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการปฏิบัตินั้นอย่างที่มีให้เห็นได้ทั่วไป ซึ่งต้องใช้เวลาการจดจำ แล้วนำไปพิจารณาอย่างถี่ถ้วนสมบูรณ์

ด้านที่ 5 คือ ทิฏฐิยา สุปฏิวิทธา เป็นผู้มีความเข้าใจลึกซึ้ง ทั้งในแง่ของเหตุและผล โดยเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในปัญหาและรู้อย่างแจ่มแจ้งในปัญหาโดยใช้ปัญญาเพื่อแก้ปัญหา (MISS NAN CHO CHO NAING, 2563) เพราะการใช้ปัญญาในการคิดพิจารณาล้วนทำให้ปัญหาต่าง ๆ นั้น สามารถผ่านพ้นอุปสรรคไปได้โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อช่วยในการบริหารจัดการชีวิตให้เกิดการแก้ปัญหาที่ดี มีการพิจารณาที่เหตุที่เกิดขึ้น เพื่อมาแก้ปัญหาที่กำลังเกิดเป็นการพิจารณาลำดับกับหลัก “อริยสัจ 4” แต่ต้องมีการวิเคราะห์ให้เครื่องของเหตุและผลเพิ่มขึ้นเพื่อเป็นการแก้ปัญหาสิ่งต่าง ๆ ให้คลี่คลายด้วยดีตามหลักการของการใช้เหตุและผลเพื่อแก้ปัญหาของการพัฒนาตนเอง โดยใช้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งนี้

ดังนั้น หลักพุทธธรรมซึ่งเป็นธรรมทางพระพุทธศาสนาซึ่งผู้เขียนใช้หลักพุทธมืองค์ 5 โดยเป็นหลักธรรมที่ผู้เขียนนำมาใช้เพื่อบูรณาการเข้ากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สิ่งที่สำคัญคือ การที่บุคลากร หรือองค์กรนำมาใช้เพื่อพัฒนาหน่วยงาน ซึ่งสิ่งสำคัญที่สุดคือตัวทรัพยากรมนุษย์ต้องมีส่วนร่วมในการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมายอย่างมีความสมบูรณ์ ทั้งการเป็นผู้หมั่นศึกษา มีความขยันหมั่นเพียร เป็นผู้ที่มีสติปัญญาดี มีการใช้วาจาที่เหมาะสมชัดเจน และเป็นผู้ที่มีเหตุผลในการใช้ปัญญาเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดี เพื่อเป็นการใช้หลักธรรมนี้ในการดำเนินชีวิตเมื่ออยู่ในพื้นที่สังคมอันเป็นแหล่งชุมชนของผู้ที่อาศัยอยู่ร่วมกัน หรืออยู่ร่วมกันในองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้สังคมมีการพัฒนาในคุณภาพชีวิตที่ดี

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา หรือพระสูตรที่เกี่ยวข้องกับทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างสรรค์และเป็นรูปแบบขององค์กรที่ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นองค์กรที่มีหลักธรรมนำใจในการใช้ชีวิตเพื่อการปฏิบัติงาน หรือการสร้างบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในการเป็นพนักงานที่ดี หรือการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งแต่เดิมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งประกอบไปด้วย 1. การฝึกอบรม 2. การศึกษา 3. การพัฒนา(Nadler & Wiggs,1989) เพื่อให้องค์กรมีแนวทางที่จะทำให้บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ของตนนั้นมีความรู้ความสามารถไปพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าได้ แต่ก็เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้เพียงแค่หลักการ แต่ถ้ามีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาควบคู่ไปด้วย ก็อาจจะได้ทั้งหลักการและหลักธรรม เป็นการพัฒนาที่ควบคู่ไปด้วยคุณธรรม ซึ่งมีหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลัก “พุทธสุตา” ซึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผู้ที่เป็นบุคลากรจำเป็นต้องมีหลักการนี้ โดยการเป็นผู้ที่เฝ้าศึกษาหาความรู้ในการเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาในองค์กร หรือหน่วยงาน ซึ่งสำหรับการพัฒนาที่ดีจำเป็นต้องเริ่มที่ตัวบุคคลโดยเฉพาะบุคลากรที่อยู่ในองค์กรนี้ เป็นส่วนสำคัญที่สุดในการที่ต้องมีการพัฒนา การเป็นผู้ที่หมั่นศึกษา เรียนมาก ทำให้ได้รับความรู้มากขึ้น ทั้งการเข้าร่วม

กิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท เพราะการเป็นผู้ที่ชอบขยันเรียนรู้ นั่น เป็นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้ตนเอง เพราะเมื่อเรียนรู้มากแล้วเป็นการหาประสบการณ์ให้ตนในการใช้ชีวิตที่ดีในสังคม ซึ่งเป็นการสั่งสมความรู้ไว้เพื่อช่วยพัฒนาตนเอง (มีเดียโลบารี, 2560) เพราะในปัจจุบันนี้สังคมมีการแข่งขันที่สูงมากขึ้น ทำให้หน่วยงานหรือบุคลากรต้องการที่จะมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นการแข่งขันกัน แต่การแข่งขันนี้ต้องแข่งขันในการใช้หลักคุณธรรมเพื่อไม่ให้ส่งผลเสียต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ซึ่งสิ่งสำคัญที่สุดเมื่อมีหลักธรรมนี้ในการปฏิบัติก็ย่อมทำให้มีสติที่จะศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ มีสติในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจในการศึกษาค้นคว้าเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ ความสามารถนั้นได้อย่างบริสุทธิ์ และมีความยุติธรรมในการใช้ชีวิต

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลัก “ธตา” ซึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการใช้หลักการจดจำ หรือการจำสาระสำคัญให้ได้ว่าสิ่งไหนที่ควรจะนำมาพัฒนาองค์กร หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (เสฐียรพงษ์ วรรณปก, 2561) โดยในสิ่งต่าง ๆ ที่เราจะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องมีการทบทวนความรู้ความสามารถของบุคลากรภายในองค์กรว่ามีความรู้ความสามารถแค่ไหน เพราะเมื่อมีการเข้าใจสาระสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อเป็นการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรให้เกิดความเข้าใจต่อกัน เพื่อเป็นการกำหนดให้บุคลากรเหล่านี้ได้รับการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมภายในองค์กร โดยจำเป็นต้องมีการจดจำสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นหน้าที่ของตน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรในองค์กรไม่ปฏิบัติหน้าที่เกินขอบเขตของตน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ โดยเมื่อบุคลากรนั้นได้ปฏิบัติตามหลักธรรมนี้ ย่อมทำให้เกิดการพัฒนาองค์กร หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นไปในทางที่ดีขึ้น โดยเฉพาะรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคลากร มีการพิจารณาอย่างรอบคอบ และจดจำสิ่งต่าง ๆ ของผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างครอบคลุมทั้งองค์กร เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนี้ ได้อย่างดี

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลัก “วจสา ปริจิตา” สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลักพุทธธรรมข้อนี้ ซึ่งบ่งบอกถึงการใช้หลักของความชัดเจน โดย “วจสา ปริจิตา” คือ การที่มนุษย์คนหนึ่งนั้นเป็นผู้ที่สื่อสารชัดเจน หรือการใช้ถ้อยคำที่มีความเข้าใจง่าย ซึ่งสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (นางปาลิตา สอนขัง และนางสาวนันทิชา เรืองวินตวงศ์, 2552) สิ่งที่มีความต้องการที่สุด คือ บุคลากรที่มีความเข้าใจในคำสั่ง มีการสื่อสารอย่างชัดเจนเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย หากบุคคลที่ไม่

มีหลักธรรมนี้ในจิตใจ หรือการขัดเกลาฝึกฝน ยากที่จะมีผู้ที่มีความเข้าใจในการอยู่ร่วมสังคมได้ เพราะในปัจจุบันนี้ การสื่อสารนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญ ทั้งในชีวิตจริง หรือการสื่อสารโดยเทคโนโลยี สิ่งที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงาน คือการสื่อสารให้มีความเข้าใจทั้งในรูปแบบองค์กร หรือการสื่อสารทั่วไป สิ่งเหล่านี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการที่องค์กรจะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีคุณภาพ สิ่งที่สำคัญ คือ การพัฒนาตัวบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ในหลากหลายด้าน ทั้งความคิด ทักษะ ทศนคติ การศึกษาจากภาพรวมจำเป็นต้องศึกษาอย่างละเอียดที่สุด เพราะถ้ามีการคัดเลือกในจำนวนบุคลากร สิ่งจำเป็น คือ การสื่อสารให้มีความชัดเจน คล่องแคล่ว เด่นชัด ย่อมเป็นสิ่งที่น่าพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลัก “มนสาอนุเปกขิตา” สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลักในการ “คิดพิจารณา” ย่อมทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล(พระมหาดำรงค์ ปชโชตชโย (สัมพะวงศ์) และคณะ, 2563) เพราะว่าการจะพัฒนาบุคคล หรือพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร หรือหน่วยงาน สิ่งแรกต้องมีการคิด และพิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางของการควบคุมคนจำนวนมาก โดยเฉพาะการควบคุมดูแลทรัพยากรที่เป็นมนุษย์ให้ได้รับโอกาส หรือการพัฒนาความรู้ความสามารถต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาฝึกฝน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อพัฒนาองค์กรควบคู่กันไป โดยใช้หลักพุทธธรรม หรือพระสูตรนี้ เพื่อให้เกิดการคิดอย่างไตร่ตรอง และพิจารณาในสิ่งต่าง ๆ รอบตัวเพื่อเป็นการปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมปัจจุบันอย่างมีความรู้ มีความคิด เพื่อความมั่นคงในอนาคตของการเป็นมนุษย์คนหนึ่ง

5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลัก “ทัญญูญา สุปฏิวิทธา” เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการใช้ปัญญา ในการวิเคราะห์เหตุและผล(พระมหาสมชาย ฐานวุฑโฒ, 2560) ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับการใช้เหตุและผลเป็นกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรของตตนนี้เป็นการใช้กรอบของคุณธรรม และความชอบธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นอย่างถูกต้อง และมีความเหมาะสม โดยเมื่อจะพัฒนาหรือฝึกบุคลากร สิ่งสำคัญ จำเป็นต้องมีเหตุผลรองรับในการควบคุมพนักงาน ซึ่งการใช้เหตุและผลเข้าไปดูแลนั้นถือเป็นส่วนสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นอย่างมีความชอบธรรม โดยไม่บังคับหรือใช้กฎเกณฑ์ที่เข้าไปละเมิดบุคคลนั้นได้ เพราะกฎหมายในทางที่ดีจะมีใช้เหตุและผลรองรับด้วย

เพื่อเป็นกระบวนการควบคุมการพัฒนาบุคคลให้อยู่ปฏิบัติงาน และมีประสิทธิภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีความเหมาะสม และมีคุณธรรมโดยปราศจากอคติ

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม ซึ่งผู้เขียนได้ใช้หลักพุทธสูตรองค์ 5 มาประยุกต์ใช้และเป็นหลักธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมดังนี้ เมื่อมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งแรกที่องค์กรนั้นต้องการจากบุคลากร คือ ความรู้ความสามารถของบุคลากรภายในองค์กร เพราะการพัฒนาองค์กรสิ่งแรกที่ผู้บริหารนั้นต้องการนั้น คือ ความรู้ ความสามารถ ความขยัน ต้องการที่จะเรียนรู้งานอยู่ตลอดเวลา แต่ถ้ามีบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรโดยไม่มีความต้องการเรียนรู้ ย่อมทำให้องค์กรเกิดความไร้ประสิทธิภาพ โดยสิ่งที่สำคัญต้องเป็นผู้ที่มีความขยัน มีความรู้ความสามารถ แต่องค์กรก็ไม่ตัดโอกาสกับผู้ที่ไร้ความสามารถ แต่มีความต้องการเรียนรู้ ที่จะพัฒนาตนเองในองค์กร โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาบุคลากรของตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อจะได้มาปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กร ซึ่งเมื่อนำหลักพุทธธรรมซึ่งเป็นพุทธ มาเป็นหลักธรรมนำไปสู่การพัฒนาแล้ว ย่อมได้ผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังนี้ คือ ได้บุคลากรที่มี ความใฝ่รู้ และตั้งใจศึกษาหาประสบการณ์โดย เป็นผู้ที่ “พัฒนาความรู้อย่างมีหลักการ พัฒนางานโดยวิเคราะห์ประเด็นสำคัญ พัฒนารังสรรค์ว่าจาให้นำติดตาม พัฒนาความผิดพลาดด้วยเหตุผล พัฒนาบุคคลด้วยหลักปัญญา” แล้วการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้มีคุณธรรม นำปัญญา มาใช้ตัดสินใจและพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญและมั่นคงในอนาคต รวมทั้งทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี

องค์ความรู้ใหม่



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สังเคราะห์โดยผู้เขียน : พระมหาวีเศษ กนตธมโม

สำหรับองค์ความรู้เกี่ยวกับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม ซึ่งผู้เขียนได้ทำการสังเคราะห์ และอธิบายไว้ ดังนี้

1. **พัฒนาความรู้อย่างมีหลักการ** คือ การพัฒนาความรู้ความเข้าใจโดยมีหลักการในการพัฒนาโดยการหมั่นศึกษาหาความรู้ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้เพิ่มพูนทั้งการศึกษา หาสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตน เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตและพร้อมไปกับแนวทางโดยมีหลักคุณธรรมนำไปสู่ประสบความสำเร็จ

2. **พัฒนางานโดยวิเคราะห์ประเด็นสำคัญ** คือ การพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ โดยใช้หลักการจดจำ หรือประเด็นสาระสำคัญเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนางานอันนำไปสู่การพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถที่จะนำไปวิเคราะห์และใช้ประโยชน์จากการจดจำประเด็นที่สำคัญนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. **พัฒนารังสรรค์ควาจาให้น่าติดตาม** คือ มีการใช้วาจาในการสื่อสาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจในระหว่างองค์กร ซึ่งมีความชัดเจนในการสื่อสารต่อกัน โดยมีการพัฒนาและประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม มีความชัดเจน ซึ่งมีเนื้อหาที่สำคัญในการสื่อสารครอบคลุมในประเด็นต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ให้มีความน่าติดตาม

4. **พัฒนาความผิดพลาดด้วยเหตุผล** คือ มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้การคิดพิจารณาในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่กระบวนการของการพัฒนาบุคลากร หรือทรัพยากรมนุษย์ เมื่อเกิดความผิดพลาด สิ่งสำคัญจำเป็นต้องมีการแก้ไข โดยใช้การคิดวิเคราะห์ ปัญหาต่าง ๆ และร่วมกันแก้ปัญหา

5. **พัฒนาบุคคลโดยใช้ปัญญา** คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาบุคลากร จำเป็นต้องใช้หลักการและเหตุผลเข้าพัฒนา เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนบุคลากรภายในองค์กรให้ได้รับประโยชน์ต่าง ๆ โดยใช้ปัญญาเป็นกระบวนการ และมีเหตุผลในการควบคุมดูแล เพื่อจะได้ไม่เกิดความขัดแย้งกันในพื้นที่องค์กร

สรุป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม ซึ่งผู้เขียนได้ใช้หลักพุทธสูตร องค์ 5 มาประยุกต์ใช้และเป็นหลักธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตามหลักพุทธธรรมดังนี้ เมื่อมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งแรกที่องค์กรนั้นต้องการจากบุคลากร คือ ความรู้ ความสามารถ ความขยัน ต้องการที่จะเรียนรู้งานอยู่ตลอดเวลา ต่อมาคือ การจดจำสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นประเด็นสำคัญเพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหา มีการใช้คำพูด หรือการสื่อสารโดยมีความชัดเจนและเข้าใจในหลักการสำคัญต่าง ๆ มีการใช้การคิด พิจารณาในการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหา นั้น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และสุดท้ายคือการใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา อย่างมีเหตุผล เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งมีความชัดเจน และตรงประเด็นสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แล้วการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้มีความรู้ นำปัญญา มาใช้ตัดสินใจและพัฒนาองค์กร ให้มีความเจริญและมั่นคงในอนาคต รวมทั้งทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสำหรับแนวทางในการนำหลักพุทธสุดไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การเป็นผู้พัฒนาความรู้ อย่างมีหลักการ โดยสามารถที่จะพัฒนางานโดยวิเคราะห์ประเด็นสำคัญ รวมทั้งมีการพัฒนารังสรรค์ว่าจาให้น่าติดตาม มีการวิเคราะห์พัฒนาความผิดพลาดด้วยเหตุผล และมีการพัฒนาบุคคลโดยใช้ปัญญา ซึ่งเป็นแนวทางที่สามารถนำไปใช้ได้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีได้

เอกสารอ้างอิง

- ชมรมธรรมธารา. (2555). พหุสสุต (บาลีวันละคำ 66). จาก <https://dhamtara.com/?p=1112>
- เทศบาลเมืองทุ่งสง. (2560). ประยุกต์พุทธธรรมมาใช้กับการบริหาร (พหุสสุต 5 ระดับ). เรียกใช้เมื่อ 12 ธันวาคม 2567 จาก https://www.tungsong.com/Read/prayuak/p_8.htm
- ธีรวิ ทองเจือ และปรีดี ทুমเมฆ. (2560). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในศตวรรษที่ 21: มิติด้านการศึกษา. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 5(3), 389-403.
- นางपालิดา สวนซังและนางสาวนันทิษา เรื่องวินิตวงศ์. (2552). มงคลที่ 7 เป็นพหุสสุต. เรียกใช้เมื่อ 12 ธันวาคม 2567 จาก <http://old.thaigoodview.com/node/44458>
- บริษัท ฟิวชั่น โซลูชั่น จำกัด. (2564). หลักการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. เรียกใช้เมื่อ 12 ธันวาคม 2567 จาก <https://www.optimistic-app.com/hrd/>
- บริษัท เอฟ ดี ไอ กรุ๊ป. (2566). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD). เรียกใช้เมื่อ 12 ธันวาคม 2567 จาก <https://fdi.co.th/th/blog/การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์>

- บริษัท ฮิวแมนซอฟท์ จำกัด. (2565). HRM VS HRD ต่างกันอย่างไร. เรียกใช้เมื่อ 12 ธันวาคม 2567 จาก <https://www.humansoft.co.th/th/blog/hrm-vs-hrd>
- พระมหาดำรงค์ ปชฺโชตชโย (สัมพะวงค์) สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย พระมหาสมบัติ ธนปญโญ และ สมหมาย จันทรเรือง. (2563). การเรียนรู้ตามหลักพหุสูต 5 ของผู้เรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี จังหวัดปทุมธานี. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ, 7(1), 88-97.
- พระมหาสมชาย ฐานวุฑโฒ. (2560). มงคลชีวิต 38 ประการ เป็นพหุสูต. เข้าถึงได้จาก https://www.kalyanamitra.org/th/mngkhlchiwit38_detail.php?page=96
- มีเดียไลบารี. (2560). ศึกษาให้เป็นพหุสูต. เรียกใช้เมื่อ 1 ธันวาคม 2567 จาก http://media.mcu.ac.th/e-content/sathon/_9.html
- ไลฟ์สตูดิโอเน็ต. (2559). ธรรมะในการสื่อสาร (ลักษณะของสารที่ดีควรเป็นอย่างไร). เรียกใช้เมื่อ 12 ธันวาคม 2567 จาก https://www.lifestudies.net/Article_202_14_10.html
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต). (2566). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์. (พิมพ์ครั้งที่ 35). กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิธรรมกุลลจิต.
- สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร. (2545). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วิเจ พรินติ้ง.
- เสฐียรพงษ์ วรรณปก. (2561). พหุสูต 5 ระดับ. เข้าถึงได้จาก https://www.matichonweekly.com/column/article_149784
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร. วารสารเกษมบัณฑิต, 20(1), 64-77.
- MISS NAN CHO CHO NAING. (2020). An Application for Bahusacca for LivingContemporarySociety Available: <http://www.grad.mcu.ac.th/wp-content/uploads/2020/05/7.MISS-NAN-CHO-.pdf>
- Nadler & Wiggs. (1989). Managing human resources development. SanFrancisco, California: Jossey-Bass